

放射線業務手当見直し、話にならない提案

機構は、管理区域への入域にのみを対象にすると提案
労組は、原子炉運転などに出さないなら手当の性格が全く異なる、これでは管理区域入域手当だと反論

12月21日、新人事評価制度および研究員・技術員制度に関する説明会と放射線業務手当制度見直しについての拡大窓口交渉が行われました。

放射線業務手当に関して

< 原子炉運転に出ない放射線業務手当はナンセンス、ないほうがまし！ >

先の8月に管理区域に入る日額制を機構が提案し、労組は強く反発していました。その後、関連する業務の調査などが行われたようですが、今回、細かいところは変わりましたが、根幹で変わらない規程の見直しを提案してきました。機構の案は、管理区域に入らなければ1円も出ないという制度です。放射線業務手当は、そもそも原子炉などの運転管理業務につけられていた手当です。しかし、機構の提案では、制御室が放射線管理区域でなければ原子炉を運転してもそれだけでは手当が出ません。一方大した用件でなくとも管理区域に出入りすれば手当が出るというものです。これでは、事故を起こさないように運転する負担、重要な施設を運転する専門性に報いる手当になりません。また管理区域に入ることによるリスクに払うというなら、施設区分はあっても、経験年数などを考慮する必要もないはずです。管理区域入域手当として全く別の位置付けの手当にしたら良いでしょう。

労組は管理区域に入る入らないとは関係なしに、原子炉などの運転に対する負担に応える手当として明確に規定するよう求めてきました。HTTR やもんじゅは制御室が管理区域でないため、見廻りに行かない限り手当が出ません。原子炉主任技術者については、新しい機構の案では、手当のランクを設定する提案をしてきました。しかし、原子炉主任技術者の本来の仕事は「見廻り」ではないので実質手当がないのとあまり変わりません。

一体どういう感覚でこのようなばかばかしい提案をしてくるのでしょうか。昨年の混乱を反省しているのでしょうか。労組は、今また変な規程を作れば、将来に混乱の種を残すと考えています。現在実質的にどのように運用されていようと、職員の負担にきちんと答える規程でない限り反対していきます。一部の人あるいは多くの人に手当が出ればよいとは考えません。

機構提案の詳細は、労務情報などが出るとお思いますので、そちらを参照ください。施設のランクわけが一部変わったほか、原子炉主任技術者、原子炉運転班長・班長代理の項目が加わりました。実施時期は19年4月1日にしたいと言っています。

新人事評価制度について

< 旧2法人の人事評価制度：ともに適正に行われていた？ >

説明会という形で、新人事評価制度について現在機構が考えていることが示されました。労組は、「旧2法人の人事評価制度への評価・総括を示せ」と要求しています。この説明会で、ようやく聞けるかと望みましたが、冒頭の一言、「旧2法人の人事評価制度はともに適切に行われていたと考えている」と述べるだけでした。そんな馬鹿な回答があってもいいはずがありません。旧2法人の制度は運用も含め、ずいぶん違います。それがどちらも良いものであったというなら、人事評価制度などどうでも良いということに近い話です。であれば、何をこれまで大騒ぎして人材育成だの、機構としての業績だの、国民の負託に応えるだの議論をしてきたのでしょうか。

「ともに適正だった」と変なことを言わずに、法人の成果・評価を人事評価制度の結果として考えれば良いでしょう。そうすると、「もんじゅ」や再処理工場火災爆発事故の時の不始末、さらにJCO 臨界事故の要因を作ったことなど、マイナス評価が多いのは旧サイクル機構でしょう。ならば、新制度はどちらの制度を基礎にすべきか自然に決まるでしょう。

今回の説明会では、旧原研、旧サイクル機構、新制度案の比較表が示されました。そのなかで、旧サイクル機構は制度上5段階評価であるが、下位職には3段階で評価していたことなどが新たにわかりました。

新制度については、標準より低い評価に関しては絶対評価で（すなわち、あらかじめこう評価するというパーセント分布を決めない）行うという案です。これは、労組の

強い要求に沿ったものであり、評価します。標準以外の評価の時、どのくらいの業績で、どのくらい処遇に差をつけるかの詳細は提案されていません。ただし旧サイクルの制度と異なり、昇給への反映は能力ではなく業績の評価で行うとの提案です。

< 研究員・技術員制度に関して >

研究員推薦の目安案、および技術員推薦の分野ごと目安案が示されました。提案や交渉のやり取りの詳細は後日報告します。労組は従来の制度変更としての話し合いがきちんとして行われていないこと、特に旧研究手当受給者の未認定問題と技術員認定を技術職の6級昇格の要件とする2点についてきちんと話し合うことを求めました。

投 稿

「まさか」よりも「あり得ること」

12月期一時金が一方支給された。交渉経過を知らせる組合のピラで、「今年の12月期一時金交渉の中で、昨年の12月期一時金で、旧サイクル機構職員は一昨年よりも約6%多くもらっていたことが明らかになった。旧原研職員は経過措置もなしにいきなり一時金を切り下げられている」と書いているのを読んで、『まさか』と思うより、『旧サイクル機構なら、そのくらいのことは、平気でやるかも知れない』という気持ちの方が強かった。

昨年12月期の交渉の中ではそんな話はおくびにも出さずに黙っていて、今頃になって、「実は」と持ち出してくるあたりは、いかにもアンフェアなやり方ではないか。しかも、不公平な扱いが明らかになったというのに、納得のいく説明もないまま、今のところ、是正をすとは言っていない。

この統合を機に、旧サイクル側の職員の処遇ばかりがよくなっているのではないか。切り下げられるのは旧原研の職員ばかりかと腹立たしい。「統合」なのに、片方の旧組織の職員ばかり優遇するようなやり方が、果たして許されるのか。統合後の機構当局は、旧組織の双方に等しく責任を持つのではないのか。同じ組織の職員の中で、旧組織の如何によって、意図的に処遇に明らかな差をつけるのは、不当労働行為以外のなものでもないだろう。組合執行部には、労働基準監督署に訴えることを含め、不公

平を是正させるための闘い方を是非とも構築して欲しい。

統合当時に伝え聞いた話だが、新しい組織の理事長が、当時の小泉内閣の「新理事長は民間出身者から」との意向で、旧サイクル機構の理事長であった殿塚氏に決まった途端、手のひらを返すように、統合前に旧原研と旧サイクル間で話し合われていた「統合後をどうするか」という協議の内容は、すべて旧サイクル側からキャンセルされてしまったらしい。普通感覚なら、そのような信義にもとる態度はとれないはずだと私などは思うのだが・・・。

口でいくら「意識改革をしました」といっても、骨の髄までしみこんだ、アンフェアなことを平気でする組織の体質あるいは風土は、どのように組織の名称を変えようとも、全く変わっていないのだなと今回の件で痛感した。

このような体質を持ち続ける組織が、自分たちの旧組織の長を頂いたからということで主導権を握り、旧来の「上意下達」のやり方をそのまま新しい機構全体に押しつけ、この上、成果主義の制度を機構全体に導入したら、いったいどういう事態になっていくのか。

(S.T)